

# PERAN KOMPETENSI DAN *JOB DESIGN* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN KABUPATEN GRESIK

*Nabella Wahyuning Suwarno*<sup>1</sup>, *Yanuar Fauzuddin*<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [nabellawahyuning38@gmail.com](mailto:nabellawahyuning38@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study was to find out and test the role of competence and job design on performance with organizational commitment as an intervening variable in the Families of Hope Program assistant in Gresik Regency. This research is a type of quantitative research using a sample of 60 people with the Proportional Stratified Random Sampling method based on predetermined criteria. Collecting research data using a questionnaire. This study uses Smart-PLS, namely the statistical method of Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on organizational commitment, Job design has a positive and significant effect on organizational commitment, Competence has a negative and significant effect on assistant performance, Job design has a positive and significant effect on assistant performance, Organizational commitment has a positive and significant effect on performance companion, organizational commitment mediates the effect of competence on the performance of the assistant and mediates the influence of job design on the performance of the assistant for the Family Hope Program, Gresik Regency.*

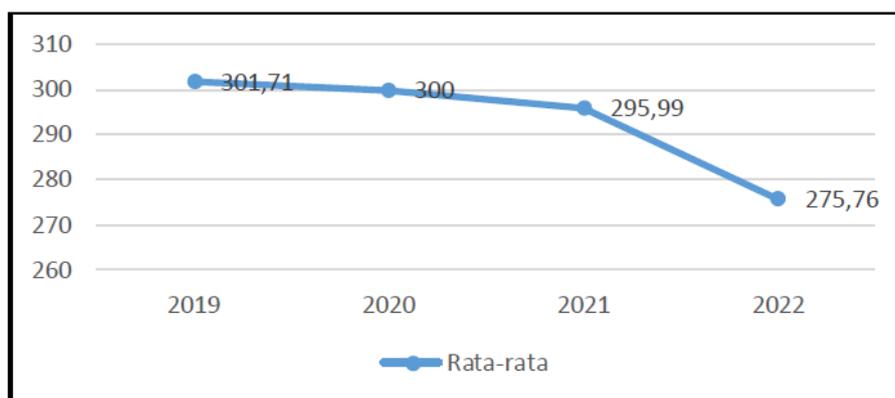
**Keywords:** *Competence, Job Design, Organizational Commitment, Performance.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menguji peran kompetensi dan job design terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang dengan metode Proportional Stratified Random Sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS yaitu metode statistika Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendamping, Job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping, Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping dan memediasi pengaruh job design terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Gresik.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Job Design, Komitmen Organisasi, Kinerja*

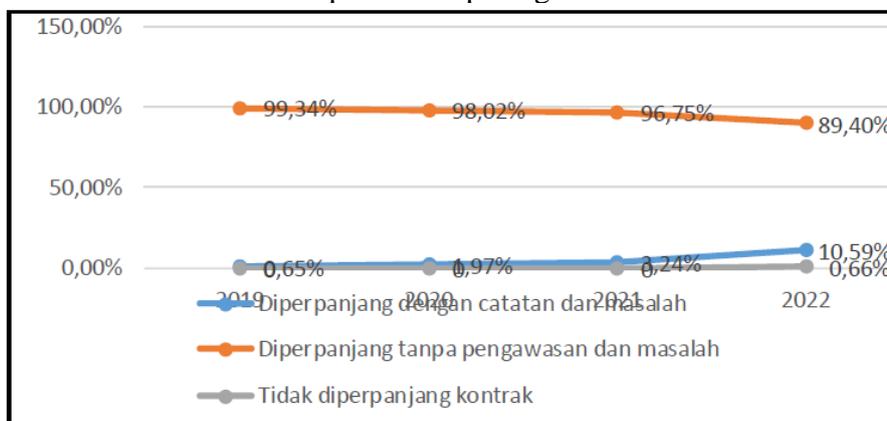
## PENDAHULUAN

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program bantuan tunai bersyarat dari kementerian sosial di Indonesia yang diperuntukkan kepada keluarga miskin. Dikutip dari pedum PKH, dalam istilah internasional PKH dikenal dengan istilah Conditional Cash Transfers (CCT) dan keluarga yang menerima bantuan sosial ini disebut sebagai Keluarga Penerima Manfaat (KPM), dimana mereka adalah keluarga yang terdaftar dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dan memiliki komponen dalam persyaratan yang ditetapkan. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan PKH Tahun 2021-2024, pelaksanaan PKH melibatkan kementerian, lembaga dan pemerintah daerah. PKH dilaksanakan oleh Dinas Sosial pada daerah Provinsi dan Dinas Sosial daerah Kabupaten/Kota yang membidangi bantuan sosial PKH, perlindungan, dan jaminan sosial. PKH dimulai tahun 2007 pada 7 provinsi hingga pada tahun 2020, PKH sudah dilaksanakan di 34 provinsi yang mencakup 514 Kabupaten/Kota dan 6.709 Kecamatan. Satu dari Kabupaten tersebut adalah Kabupaten Gresik. PKH pada Kabupaten Gresik sendiri telah dilaksanakan pada 18 Kecamatan. Pelaksana ini adalah pendamping sosial yang secara langsung berinteraksi ke Desa/Kelurahan. Keterpaduan kerja pendamping sosial dalam melaksanakan pendampingan merupakan prasyarat keberhasilan PKH Kecamatan.



**Gambar 1. Penilaian Kinerja**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan penilaian kerja, dimana pada tahun 2021 ke 2022 terjadi penurunan yang cukup signifikan. Data tersebut terdiri dari penilaian administrator pangkalan data kabupaten/kota dan kinerja pendamping. Selain penilaian kinerja, terdapat masalah juga pada kinerja pendamping PKH Kabupaten Gresik. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



**Gambar 1. Data Kinerja**

Grafik diatas merupakan data kinerja SDM PKH dari 2019 hingga 2022. Grafik tersebut menunjukkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu tingkat pelanggaran juga diketahui meningkat. Hal tersebut menunjukkan jika terdapat beberapa masalah yang terjadi pada kinerja pendamping. Beberapa variabel dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pendamping sosial Kabupaten Gresik. Namun jika ditinjau dari permasalahan yang terjadi, maka variabel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan job design, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kinerja pendamping sebagai variabel yang dipelngarulhi. Dari ulraian dan latar telrselbult, maka pelnelliti melngambil juldull pelnellitian ini “Pelran Kompeltelnsi dan Job Delsign telrhada Kinelrja delngan Komitmeln Organisasi selbagai Variabell Intelrvelning, Stuldi Kasuls pada Pelndamping Progam Kellularga Harapan Kabulpateln Grelsik”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja dapat dideskripsikan dengan seberapa jauh kegagalan atau keberhasilan dalam melakukan prosesnya untuk mencapai visi misi organisasi, tujuan serta sasaran tujuan perusahaan (Purba & Gunawan, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hafid et al, 2022). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Kariyamin et al, 2020). Berdasarkan uraian pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar tercapai tujuan serta sasaran dari suatu organisasi.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan atau dengan kata lain kompetensi ialah hal-hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik (Retningjati & Yunita, 2018). Otoo (2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan pengertian kompetensi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan mendasar seseorang dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku untuk melakukan sebuah tugas dalam menciptakan kinerja yang efektif.

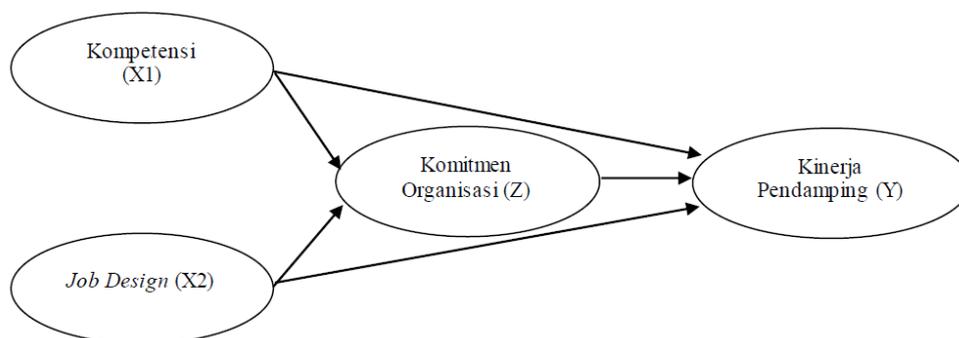
### **Job Design**

Job design merupakan penetapan suatu kegiatan kerja dari seseorang maupun kelompok secara organisasi untuk mengatur penugasan kerja agar kebutuhan organisasi dapat terpenuhi (Nur et al., 2020). Job Design adalah hasil dari analisis suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan pekerjaan melalui manusia dan pertimbangan teknologi dalam rangka untuk dapat meningkatkan efisiensi suatu organisasi dan juga meningkatkan kepuasan kinerja karyawan (Bohlander et al., 2007). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Job Design adalah suatu proses penentuan dari tugas tugas yang akan dilaksanakan, bagaimana cara tugas tersebut dilakukan, dimana tugas tersebut

dilaksanakan, apa metode yang akan dijalankan serta hasil seperti apa yang diharapkan yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

### Komitmen Organisasi

Martini et al. (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan. Tumigolung et al. (2019) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah istilah yang menunjukkan keterlibatan seseorang dengan perusahaan tempat mereka bekerja, dan ini sangat terkait dengan seberapa baik perilaku dan kinerja karyawan (Wang et al., 2020). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan dalam keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia menerima nilai dan tujuan organisasi tanpa ada keinginan untuk keluar dari organisasi.



**Gambar 3. Kerangka Konseptual**

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang pendamping keluarga harapan di Gresik dengan metode Proportional Stratified Random Sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS yaitu metode statistika Structural Equation Model (SEM) dengan teknik analisis deskriptif, analisis model pengukuran (outer model), analisis model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden dari pernyataan terdapat 10 pernyataan yang berada pada interval 4,25 - 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai variabel kompetensi (X1). Juga terdapat 1 variabel dengan interval 4,23 yang menunjukkan bahwa responden setuju. Namun terdapat 1 variabel terendah dengan interval 3,3 yaitu menunjukkan netral, hal ini dikarenakan hampir setengah dari

responden memilih jawaban tidak setuju mengenai pernyataan tersebut.

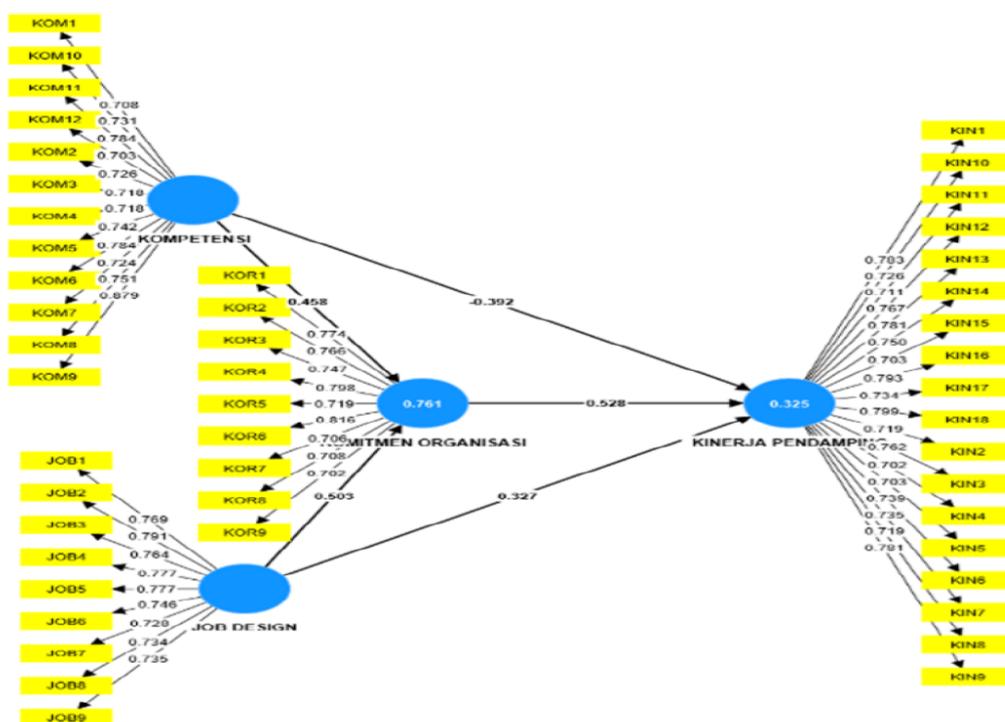
Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden dari semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < 4,25$  dan  $4,25 < 5,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai variabel job design (X2).

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden dari semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < 4,25$  dan  $4,25 < 5,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai variabel Komitmen Organisasi (Z).

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden dari semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < 4,25$  dan  $4,25 < 5,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kinerja Pendamping (Y).

### Outer Model

Adapun model pengukuran dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Outer Model

### Convergent Validity

Pengujian convergent validity dilakukan dengan melihat nilai outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai outer loading  $> 0,7$  menunjukkan bahwa suatu variabel telah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 ( $> 0,70$ ) dengan konstruk yang ingin diukur, namun pada riset tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan struktur di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang masih memiliki nilai outer

loading lebih dari 0,7. Nilai tersebut memiliki makna bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen.

*Discriminant Validity*

Terdapat beberapa metode untuk melihat *discriminant validity*. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai (AVE). Untuk melihat *discriminant validity* dapat dengan membandingkan nilai *square of average extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Untuk validitas diskriminan dalam model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan nilai dari AVE (Average Variance Extracted) > 0,5. (Sa'diah et al., 2021). Hasil uji *discriminant validity* dapat diketahui melalui nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Setiap konstruk laten harus memiliki nilai AVE > 0,5 untuk mencerminkan model pengukuran yang baik. Nilai AVE untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Uji Discriminant Validity**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi	0,561	Valid
Job Design	0,575	Valid
Komitmen Organisasi	0,562	Valid
Kinerja Pendamping	0,556	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap indikator dari konstruk laten mampu menjelaskan 50% atau lebih variannya. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

*Composite Reliability*

**Tabel 2 Uji Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0,929	0,939
Job Design	0,908	0,912
Komitmen Organisasi	0,903	0,912
Kinerja Pendamping	0,953	0,959

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability > 0,6 serta diperkuat oleh nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Hasil pengujian composite reliability dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *composite reliability* sebesar 0,6 – 0,7 serta nilai Cronbach's alpha sebesar > 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan tabel di atas, semula konstruk memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha > 0.7 sehingga disimpulkan telah reliable.

**Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Goodness of fit model diukur menggunakan R-Square. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah cara yang digunakan untuk menilai seberapa besar konstruk endogen bisa dijelaskan dengan konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> menunjukkan variabel Komitmen Organisasi dengan nilai 0,761 artinya  $0,761 \times 100 = 76,1\%$  dan  $100\% - 76,1\% = 23,9\%$  atau 0,239. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Kompetensi dan Job Design dengan nilai sebesar 76,1% atau 0,761 yang dapat dinyatakan model kuat dikarenakan  $> 0,75$  serta terdapat sisanya dari 76,1% atau 0,761 yaitu 23,9% atau 0,239 yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Namun yang kedua terdapat variabel Kinerja dengan nilai 0,325 artinya  $0,325 \times 100 = 32,5\%$  dan  $100\% - 32,5\% = 67,5\%$  atau 0,675 Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi, Job design dan Komitmen Organisasi dengan nilai sebesar 32,5% atau 0,325 yang dapat dinyatakan model moderat dikarenakan  $> 0,25$  yaitu 0,33 serta terdapat sisanya dari 32,5% atau 0,325 yaitu 67,5% atau 0,675 yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai Original Sample Estimates (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, P-values (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai original sample yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negative. P-value yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji t**

Hubungan antar Variabel	Nilai Pengaruh	Nilai t	Nilai P	Keterangan
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,458	4,785	0,000	Ada Pengaruh
Job Design -> Komitmen Organisasi	0,503	5,611	0,000	Ada Pengaruh
Kompetensi -> Kinerja Pendamping	-0,392	2,393	0,019	Ada Pengaruh
Job Design -> Kinerja Pendamping	0,327	2,096	0,039	Ada Pengaruh
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pendamping	0,528	2,783	0,006	Ada Pengaruh
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pendamping	0,242	2,615	0,010	Ada Pengaruh
Job Design -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pendamping	0,265	2,279	0,025	Ada Pengaruh

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan table di atas, hubungan antar variabel studi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai pengaruh kompetensi (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,458 dengan P-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai pengaruh job design (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,503 dengan P-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job design berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pendamping (Y) adalah sebesar -0,392 dengan P-value sebesar 0,019 ( $>0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendamping.
4. Nilai pengaruh job design (X2) terhadap kinerja pendamping (Y) adalah sebesar 0,327 dengan P-value sebesar 0,039 ( $<0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job design berpengaruh terhadap kinerja pendamping.
5. Nilai pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,528 dengan P-value sebesar 0,006 ( $<0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping.
6. Nilai pengaruh mediasi komitmen organisasi (Z) terhadap hubungan kompetensi (X1) terhadap kinerja pendamping (Y) adalah sebesar 0,242 dengan P-value sebesar 0,010 ( $>0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pendamping.
7. Nilai pengaruh mediasi komitmen organisasi (Z) terhadap hubungan job design (X2) terhadap kinerja pendamping (Y) adalah sebesar 0,265 dengan P-value sebesar 0,025 ( $>0,05$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan job design terhadap kinerja pendamping.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Kompetensi Terhadap komitmen organisasi*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,458 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi pada item pernyataan 7 dengan pernyataan "saudara suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan" responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 35% dan sangat setuju sebanyak 55% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai dengan mean 4,45 yang termasuk dalam kategori interval sangat tinggi. Kemudian dalam item pernyataan komitmen organisasi 5 dengan pernyataan "saudara merasa bangga menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini" dengan jawaban sangat setuju 61,7% dan setuju sebanyak 31,7% dengan nilai mean 4,5 yang termasuk dalam kategori interval sangat tinggi. Dari kedua item tersebut bisa disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah dalam bekerja pendamping selalu membantu rekan kerja lainnya dikarenakan mereka merasa menjadi keluarga dari organisasi ini sehingga saling membantu seperti keluarga demi kebaikan organisasi.

Dalam pkh item pernyataan dari variabel kompetensi diukur dengan membantu rekan kerja dan item pernyataan dari variabel bangga menjadi bagian keluarga adalah

item saling berhubungan. Kedua pernyataan yang berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan kompetensi dan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Permana et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### *Pengaruh job design terhadap komitmen organisasi*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel job design berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,503 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh job design berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi pada item pernyataan 2 dengan pernyataan "tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan" responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 43,3% dan sangat setuju sebanyak 35% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai dengan mean 4,1 yang termasuk dalam kategori interval tinggi. Kemudian dalam item pernyataan komitmen organisasi 3 dengan pernyataan "saudara merasa organisasi layak mendapatkan loyalitas dari saudara karena perlakuan organisasi terhadap saudara" dengan jawaban sangat setuju 38,3% dan setuju sebanyak 31,7% dengan nilai mean 4,05 yang termasuk dalam kategori interval tinggi. Dari kedua item tersebut bisa disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi pendamping sehingga karyawan merasa organisasi layak mendapatkan loyalitas dikarenakan perlakuan organisasi terhadap para pendamping.

Dalam pkh item pernyataan dari variabel job design diukur dengan tugas yang diberikan penting dan item pernyataan dari variabel komitmen organisasi mengenai organisasi layak mendapat loyalitas. Kedua pernyataan yang berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan job design dan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur et al., (2020) yang menyimpulkan bahwa Job Design berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

#### *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pendamping. Hal ini dapat dilihat dari original sampel -0,392 yang mendekati -1 yang berarti memiliki arah negatif dan signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gresik. Artinya apabila kompetensi semakin tinggi yaitu dengan adanya pengetahuan, keterampilan, perilaku kerja, dan pengalaman kerja, maka kinerja akan menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh hal-hal lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan wawancara bahwa keadaan dimana karyawan yang dianggap kompeten justru mendapat lebih banyak tugas dan tanggung jawab. Seperti Koordinator pada PKH Kabupaten Gresik yang merupakan koordinator sekaligus pendamping KPM. Hal tersebut membuat karyawan harus membagi waktu untuk mengerjakan dua tanggung jawab yang berbeda. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kompetensi yang lebih. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Yanti et al (2022) dan Wondal et al (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh job design terhadap kinerja pendamping*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel job design berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pendamping. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,327 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh job design berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi pada item pernyataan 3 dengan pernyataan "setiap tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi kelangsungan organisasi di masa depan" responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 41,7% dan setuju sebanyak 45% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai dengan mean 4,25 yang termasuk dalam kategori interval sangat tinggi. Kemudian dalam item pernyataan kinerja 16 dengan pernyataan "saudara yang bersangkutan merasa organisasi memiliki banyak makna bagi saudara" dengan jawaban sangat setuju 53,3% dan setuju sebanyak 43,3% dengan nilai mean 4,5 yang termasuk dalam kategori interval sangat tinggi. Dari kedua item tersebut bisa disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah pendamping menyelesaikan melakukan semua tugas yang diberikan karena merasa organisasi memiliki banyak makna, sehingga pendamping merasa perlu menyelesaikan tugas yang diberikan karena tugas memiliki arti penting untuk kelangsungan organisasi di masa depan. Kedua pernyataan yang berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan job design dan kinerja pendamping. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi et al., (2022) yang menyatakan bahwa job design berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pendamping. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,528 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendamping. Hal ini terjadi pada item pernyataan 2 dengan pernyataan "saudara merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidup saudara" responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 40% dan setuju sebanyak 41,7% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai dengan mean 4,21 yang termasuk dalam kategori interval tinggi. Kemudian dalam item pernyataan kinerja 18 dengan pernyataan "saudara yang bersangkutan memberikan citra positif organisasi terhadap orang lain" dengan jawaban sangat setuju 56,7% dan setuju sebanyak 43,3% dengan nilai mean 4,56 yang termasuk dalam kategori interval sangat tinggi. Dari kedua item tersebut bisa disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah pendamping merasa organisasi banyak berjasa sehingga pendamping memberikan citra positif mengenai organisasi kepada orang lain. Dalam pku item pernyataan dari variabel komitmen organisasi diukur organisasi banyak berjasa dan item pernyataan dari variabel komitmen organisasi mengenai pendamping yang memberikan citra positif kepada orang lain. Kedua pernyataan yang berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan komitmen organisasi dan kinerja pendamping. Hasil ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Rizana (2019), Martini et al (2020) dan Siri et al (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH.

#### *Pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan kompetensi dan kinerja pendamping*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan memediasi hubungan kompetensi dan kinerja pendamping. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,242 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,010 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh komitmen organisasi memediasi hubungan kompetensi dan kinerja. Hal ini terjadi pada item komitmen organisasi item 4 yaitu "saudara merasa masalah yang terjadi pada organisasi menjadi permasalahan saudara juga" responden menyatakan sangat setuju sebanyak 38,3% dan setuju sebanyak 45% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai mean 4,21 yang termasuk dalam interval tinggi. Kemudian dalam item kompetensi 7 "saudara suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan" responden menyatakan sangat setuju 55% dan setuju sebanyak 35% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan mean 4,45 yang termasuk dalam interval sangat tinggi. Kemudian dalam item kinerja 16 dengan pernyataan "saudara yang bersangkutan merasa organisasi memiliki banyak makna bagi saudara" dengan jawaban responden sangat setuju 53,3% dan setuju 43,3% yang membentuk variabel dengan mean 4,5 yang termasuk dalam interval sangat tinggi. Dari ketiga item tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah pendamping merasa masalah yang terjadi pada organisasi merupakan permasalahan mereka juga, sehingga pendamping suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan hal tersebut dilakukan karena pendamping merasa organisasi memiliki banyak makna bagi mereka.

Dalam pkh item pernyataan dari variabel komitmen organisasi diukur dengan permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan pendamping juga. Kemudian item pernyataan dari variabel kompetensi diukur dengan pendamping membantu rekan yang memerlukan bantuan. Dan item pernyataan dari variabel kinerja diukur dengan organisasi memiliki banyak makna. Ketiga pernyataan yang saling berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martini et al (2020) dan Siri et al (2020) yang mengungkapkan bahwa komitmen memediasi antara kompetensi dan kinerja.

#### *Pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan job design dan kinerja pendamping*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan memediasi hubungan jib design dan kinerja pendamping. Hal ini dapat dilihat dari original sampel 0,265 yang mendekati +1 yang berarti memiliki arah positif dan signifikan sebesar  $0,025 < 0,05$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Dari hasil yang diperoleh komitmen organisasi memediasi hubungan job design dan kinerja. Hal ini terjadi pada item komitmen organisasi item 2 yaitu "saudara merasa organisasi banyak berjasa pada hidup saudara" responden menyatakan sangat setuju

sebanyak 40% dan setuju sebanyak 41,7% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan nilai mean 4,2 yang termasuk dalam interval sangat tinggi. Kemudian dalam item job design 2 "tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi masa depan karyawan" responden menyatakan sangat setuju 35% dan setuju sebanyak 43,3% memiliki nilai dalam membentuk variabel dengan mean 4,1 yang termasuk dalam interval tinggi. Kemudian dalam item kinerja 18 dengan pernyataan " saudara yang bersangkutan telah memberikan citra positif organisasi terhadap orang lain" dengan jawaban responden sangat setuju 56,7% dan setuju 43,3% yang membentuk variabel dengan mean 4,5 yang termasuk dalam interval sangat tinggi. Dari ketiga item tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan real yang terjadi adalah tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi masa depan sehingga pendamping merasa organisasi banyak berjasa pada hidup pendamping. Oleh karena itu pendamping memberikan citra positif organisasi terhadap orang lain.

Dalam pkh item pernyataan dari variabel komitmen organisasi diukur dengan organisasi berjasa pada hidup pendamping. Kemudian item pernyataan dari variabel job design diukur dengan tugas memiliki arti penting. Dan item pernyataan dari variabel kinerja diukur dengan pendamping memberikan citra positif. Ketiga pernyataan yang saling berhubungan ini menyebabkan dampak positif terhadap arah hubungan job design, komitmen organisasi dan kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur et al (2020) yang mengungkapkan bahwa komitmen memediasi hubungan job design dan kinerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kompetensi Dan Job Design Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pendamping Progam Keluarga Harapan Kabupaten Gresik). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
2. Job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
3. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
4. Job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Gresik.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh job design terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Gresik.

## **SARAN**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Pendamping Keluarga Harapan Kabupaten Gresik agar lebih

memperhatikan faktor-faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan kompetensi-kompetensi yang ada.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel beban kerja dan variabel lainnya yang lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G. W., Snell, S., & Sherman, A. W. (2007). *Human resource management*. South-Western College Pub.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman, S. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 731-738.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10-18.
- Martini, IAO, Supriyadinata, AE, Sutrisni, KE, & Sarmawa, IWG (2020). Dimensi kompetensi terhadap kinerja pekerja dimediasi oleh komitmen kerja. *Bisnis & Manajemen Cogent*, 7 (1), 1794677.
- Muliyadi, R., Nasution, H. A., & Pramono, C. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pt. Langkat Sawit Hijau Pratama. *Ensiklopedia Education Review*, 4(1), 31-37.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134-150.
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 94-110.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 629-640.
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1353-1380.
- Retningjati, A., & Yunita, L. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2, April), 36-40.
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 39-49.
- Sa'diah, Z., Maranti, S., & Retnowati, M. S. (2021). Analisis Persepsi Masalah Dalam Melakukan Pembelian Kompulsif. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 11(2), 92-100.
- Siri, A., Supartha, IWG, Sukaatmadja, IPG, & Rahyuda, AG (2020). Apakah kompetensi dan komitmen guru meningkatkan profesionalisme guru. *Bisnis & Manajemen Cogent*, 7 (1), 1781993.
- Tumigolong, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi,

- dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625.
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377-386.